



# Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan

Dinda Muthia Dita<sup>1\*</sup>, Maswanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

\*Email: [dindamuthiadita@gmail.com](mailto:dindamuthiadita@gmail.com)<sup>1</sup>

Alamat: Jl. Cempaka Putih Tengah 27, Cempaka Putih, Jakarta Pusat 10510

Korespondensi penulis: [dindamuthiadita@gmail.com](mailto:dindamuthiadita@gmail.com)

**Abstract.** Employee performance is a crucial factor in determining the success of public sector organizations, particularly in personnel management. This study aims to analyze the influence of competence, motivation, and job satisfaction on employee performance at the Human Resources Development and Staffing Agency of South Tangerang City. A quantitative associative approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to 50 respondents. The data were analyzed using multiple regression analysis with the assistance of SPSS version 25. The results show that the three independent variables competence, motivation, and job satisfaction have a significant influence on employee performance. These findings provide important implications for management in designing employee development policies and strategies aimed at enhancing overall organizational performance in a sustainable manner.

**Keywords:** Competence, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

**Abstrak.** Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik, termasuk dalam pengelolaan kepegawaian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 50 responden. Data dianalisis menggunakan teknik regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi pengembangan pegawai yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam setiap organisasi karena manusia memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri, membentuk budaya kerja, serta menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuan. Di era globalisasi yang penuh tantangan dan perubahan cepat, peran manusia semakin penting untuk menghadapi kompetisi yang ketat dan adaptasi terhadap kemajuan teknologi. Oleh sebab itu, pembangunan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam memastikan efektivitas organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (Mathis & Jackson, 2016)

Organisasi publik, termasuk instansi pemerintah, dituntut untuk memiliki pegawai yang tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga berkontribusi secara aktif

terhadap efisiensi layanan publik. Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi, disiplin, serta mampu beradaptasi dengan perubahan akan memberikan nilai tambah yang besar bagi organisasi (Robbins & Judge, 2015). Oleh karena itu, pemerintah daerah harus berupaya menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada peningkatan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja.

Salah satu organisasi publik yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan aparatur negara adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Di Kota Tangerang Selatan, BKPSDM memegang tanggung jawab dalam manajemen kepegawaian, termasuk pengembangan kompetensi ASN. Dalam praktiknya, BKPSDM bertugas memastikan ketersediaan pegawai yang berkinerja tinggi melalui proses seleksi, pelatihan, promosi, serta evaluasi kinerja.

Berdasarkan data dari BKPSDM Kota Tangerang Selatan, kinerja pegawai mengalami tren penurunan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas menunjukkan nilai yang tergolong dalam kategori "baik". Namun, pada tahun 2023, seluruh indikator mengalami penurunan meskipun masih berada dalam kategori yang sama. Kondisi ini semakin memburuk pada tahun 2024, di mana nilai pada semua indikator menurun lebih lanjut dan masuk ke dalam kategori "cukup". Penurunan ini mencerminkan adanya penurunan performa pegawai secara konsisten, yang mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Nenny Rinawati (2016) dan Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung (2020) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya gap yang masih relevan untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintah daerah seperti BKPSDM Kota Tangerang Selatan.

Selain kompetensi, motivasi juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Beberapa studi menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai (Nugrahaningrum, Triastity dan Sunarso,

2018), namun beberapa lainnya justru menunjukkan hasil yang tidak signifikan (Inaray et al., 2016). Hal ini memperkuat urgensi untuk melakukan penelitian serupa dengan pendekatan kontekstual di instansi pemerintahan.

Kepuasan kerja juga turut memengaruhi semangat dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan kinerja yang lebih optimal. Penelitian oleh Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021) menunjukkan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan Mutia Arda (2017) menyatakan sebaliknya. Perbedaan ini mengindikasikan perlunya penelitian yang lebih spesifik dan sesuai konteks lokal untuk memahami dinamika yang terjadi.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan tiga variabel utama kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja untuk dianalisis secara simultan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang Selatan. Fokus penelitian tidak hanya menelaah hubungan langsung antar variabel, namun juga mencoba mengungkap kontribusi masing-masing faktor dalam membentuk kinerja pegawai secara holistik. Hal ini menjadi penting mengingat belum optimalnya performa pegawai meskipun lembaga telah memiliki struktur pengembangan SDM yang lengkap.

Urgensi penelitian ini semakin kuat karena BKPSDM sebagai pengelola utama sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang Selatan harus mampu menjadi contoh instansi yang unggul dalam kinerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada perumusan kebijakan internal organisasi, serta menjadi referensi dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja berbasis penguatan kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan daerah.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini diukur melalui kriteria yang jelas dan relevan, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian

dalam melaksanakan tugas (Dessler, 2017; Mathis & Judge, 2016; Hasibuan, 2017; Robbins & Judge, 2018). Penilaian kinerja memiliki tujuan penting, antara lain sebagai dasar pelatihan dan pengembangan, peningkatan prestasi kerja, serta pemberian kesempatan kerja yang adil (Rivai, 2014). Aspek-aspek penilaian kinerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, komunikasi, serta inisiatif dan kreativitas (Mangkunegara, 2016). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi faktor individu, psikologis, dan organisasi (Gibson, J., Dkk, 2018). Dimensi dan indikator kinerja pegawai, menurut Robbins & Judge (2016:426), meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dalam organisasi (Dessler, 2017). Jenis kompetensi menurut Moeheriono, (2018) meliputi kompetensi individu, jabatan, dan organisasi, yang masing-masing berperan dalam pencapaian kinerja optimal. Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi antara lain pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, kondisi kerja, sikap dan motivasi, kepemimpinan, serta pemanfaatan teknologi. Karakteristik kompetensi meliputi motivasi, keterampilan, pengetahuan, perilaku, dan sikap (Spencer dalam Sudarmanto, 2015). Dimensi dan indikator kompetensi menurut (Edison, 2016) terdiri dari pengetahuan, keahlian, dan sikap, yang semuanya diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai secara efektif.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Aspek-aspek motivasi meliputi sifat agresif, kreativitas, mutu pekerjaan, disiplin, inisiatif, serta hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan (Robbins & Judge, 2018). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja terdiri atas motivasi positif dan negatif, di mana motivasi positif dapat mengurangi kecemasan dan motivasi negatif dapat menimbulkan keresahan (Winardi, 2019). Teori motivasi yang relevan antara lain teori kebutuhan Maslow dan teori ERG dari Alderfer, yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dimensi dan indikator motivasi menurut teori Clayton Alderfer meliputi eksistensi, hubungan, dan

pertumbuhan, yang mendorong individu untuk berperilaku kreatif dan produktif (Siagian, 2017).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pengalaman kerja dan pekerjaan yang dilakukan, serta dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan pegawai dengan realitas yang diberikan oleh pekerjaan (Locke, 2018). Aspek kepuasan kerja meliputi gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, pekerjaan itu sendiri, dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins & Judge, 2016:263). Menurut Anwar Parabu Mangkunegara (Hamali, 2016) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor karyawan seperti kecerdasan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan kepribadian, serta faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, pengawasan, dan kesempatan promosi. Dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2014) meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi atasan, kelompok kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, sebagaimana disarankan oleh Arikunto (2016) jika populasi kurang dari 100 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup, wawancara, dan observasi, di mana kuesioner berisi indikator masing-masing variabel dan disusun dalam skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 25 dengan model regresi linier berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel. Pengujian instrumen menunjukkan bahwa semua item valid dan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,7 (Ghozali, 2019:). Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model, terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF < 10 dan Tolerance > 0,1), serta heteroskedastisitas (tidak terdapat pola pada scatterplot). Model regresi yang digunakan ditulis sebagai  $Y' = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$ , di mana Y' adalah kinerja pegawai, dan X1, X2, X3 masing-masing adalah kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji-t

secara parsial dan uji-F secara simultan dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan *r hitung* dan *r tabel* sebesar 0,279. Semua item pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Contohnya, pada variabel Kinerja Pegawai seluruh 10 item memperoleh  $r \text{ hitung} > 0,279$ , seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Instrumen 1</i>	0,620	0,279	<i>Valid</i>
2	<i>Instrumen 2</i>	0,600	0,279	<i>Valid</i>
3	<i>Instrumen 3</i>	0,741	0,279	<i>Valid</i>
4	<i>Instrumen 4</i>	0,829	0,279	<i>Valid</i>
5	<i>Instrumen 5</i>	0,676	0,279	<i>Valid</i>
6	<i>Instrumen 6</i>	0,639	0,279	<i>Valid</i>
7	<i>Instrumen 7</i>	0,643	0,279	<i>Valid</i>
8	<i>Instrumen 8</i>	0,781	0,279	<i>Valid</i>
9	<i>Instrumen 9</i>	0,696	0,279	<i>Valid</i>
10	<i>Instrumen 10</i>	0,734	0,279	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, (2025)

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan batas minimal 0,600. Semua variabel memperoleh nilai di atas batas tersebut, seperti Kompetensi (0,883), Motivasi (0,857), Kepuasan Kerja (0,912), dan Kinerja Pegawai (0,879). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan.

##### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas melalui grafik histogram dan *P-P Plot* menunjukkan distribusi data yang normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah karena nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, misalnya Kompetensi (*VIF*: 1,351; *Tolerance*: 0,740). Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan sebaran titik yang acak, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, ketiga asumsi klasik terpenuhi dan model regresi dianggap layak digunakan.

### Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.875	2.378		6.255	.000
	KOMPETENSI	.475	.062	.523	7.722	.000
	MOTIVASI	.590	.064	.652	8.976	.005
	KEPUASAN KERJA	.516	.032	.629	8.643	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS tabel 4.11 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,875 + 0,475X1 + 0,590X2 + 0,516X3.$$

Selain itu, koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) sebesar 0,844 menunjukkan bahwa 84,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sedangkan sisanya 15,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

### Uji Hipotesis

Uji parsial (*t*) menunjukkan bahwa secara individu, Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai *t hitung* masing-masing variabel lebih besar dari *t tabel* dan *p-value* < 0,05. Sementara itu, uji simultan (*F*) memperoleh nilai *F hitung* sebesar 82,789 > *F tabel* (2,81) dengan signifikansi 0,000. Artinya, secara bersama-sama, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Tangerang Selatan.

### Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai:

a) Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi ( $X_1$ ) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan. Hal ini didasarkan pada nilai  $t$  hitung sebesar 7,722 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,012, serta nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

b) Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai  $8,976 > 2,012$  dapat diketahui nilai signifikan ( $\text{sig}$ ) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai  $8,643 > 2,012$  dapat diketahui nilai signifikan ( $\text{sig}$ ) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan.

d) Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji  $F$  terlihat bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel dengan nilai  $82,789 > 2,81$  dan tingkat signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan.

## **Refleksi Tauhid**

### **a) Kinerja Pegawai**

Penelitian ini bertujuan untuk mengenali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara objektif sekaligus spiritual. Manfaat dari studi ini adalah memberikan wawasan bagi manajemen SDM dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan mengintegrasikan nilai-nilai moral dan agama, sehingga dapat mendorong peningkatan efisiensi serta efektivitas organisasi.

Pendekatan refleksi Tauhid yang diterapkan mencakup tafsir, hadits, fiqh, dan tasawuf. Tafsir mengkaji ayat-ayat Al-Qur'an yang membahas etika kerja dan tanggung jawab, seperti QS. Al-Baqarah:286. Fiqh menyusun prinsip kerja yang adil dan berintegritas. Hadits menekankan pentingnya kualitas dan keikhlasan dalam melaksanakan tugas, sementara tasawuf menyoroti dimensi spiritual bahwa setiap pekerjaan merupakan ibadah dengan niat yang benar. Pendekatan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai harus dilihat dari keseimbangan antara hasil nyata dan kualitas spiritual.

### **b) Kompetensi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Manfaatnya adalah memberikan arahan kepada manajemen SDM dalam merancang program pelatihan yang selaras dengan kompetensi yang dibutuhkan, sekaligus memperbaiki pengelolaan SDM berdasarkan nilai-nilai Tauhid.

Metode refleksi Tauhid yang digunakan meliputi tafsir, hadits, fiqh, dan tasawuf. Tafsir menyoroti ayat-ayat Al-Qur'an yang menekankan pentingnya ilmu, seperti QS. Al-Alaq:1-5. Fiqh menegaskan kewajiban menjalankan pekerjaan sesuai keahlian yang dimiliki. Hadits mendorong pencarian ilmu sebagai kewajiban setiap Muslim. Tasawuf memandang kompetensi sebagai proses pengembangan diri yang mencakup aspek moral dan spiritual. Pendekatan ini menggabungkan dimensi teknis dan spiritual dalam pengembangan kompetensi pegawai.

### **c) Motivasi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, baik dari sisi internal maupun eksternal. Manfaatnya adalah memberikan pemahaman bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang

dapat mengoptimalkan motivasi pegawai dengan memperhatikan aspek spiritual dan keagamaan dalam motivasi kerja.

Pendekatan refleksi Tauhid menggunakan tafsir, hadits, fiqh, dan tasawuf. Tafsir menafsirkan ayat-ayat Al-Qur'an yang mengajak untuk berbuat baik dan bekerja keras, seperti QS. Al-Mujadila:11. Fiqh mengaitkan motivasi dengan kewajiban menjalankan tugas secara penuh tanggung jawab. Hadits menegaskan pentingnya niat dalam setiap amal. Tasawuf memandang motivasi sebagai dorongan yang berasal dari ketulusan hati dan tawakal kepada Allah. Pendekatan ini memberikan pemahaman mendalam bahwa motivasi bersumber dari niat dan spiritualitas.

#### d) Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan mengaitkan kepuasan kerja dengan prinsip-prinsip Tauhid, sehingga memberikan dimensi spiritual dan moral dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Manfaatnya adalah memberikan wawasan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Metode refleksi Tauhid meliputi tafsir, hadits, fiqh, dan tasawuf. Tafsir menggunakan ayat-ayat Al-Qur'an yang menjelaskan prinsip kerja yang membawa keberkahan, seperti QS. Al-Baqarah:261. Fiqh memandang kepuasan kerja sebagai pemenuhan hak dan kewajiban pekerja secara adil. Hadits menekankan pentingnya niat baik dalam bekerja. Tasawuf memandang kepuasan kerja sebagai harmoni batin yang diperoleh dari niat ikhlas demi ridha Allah. Pendekatan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja mencakup aspek duniawi dan spiritual.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Ketiganya memberikan kontribusi sebesar 84,4% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sangat penting dalam mencapai kinerja

yang optimal. Meskipun demikian, penarikan kesimpulan secara umum perlu dilakukan dengan hati-hati mengingat konteks penelitian yang terbatas pada satu instansi dan jumlah responden yang relatif kecil.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar instansi meningkatkan program pengembangan kompetensi yang relevan, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, serta memperhatikan aspek kesejahteraan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Keterbatasan penelitian ini mencakup ruang lingkup variabel yang terbatas dan penggunaan metode kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar memperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

## DAFTAR REFERENSI

- Abraham Samuel Kaengke, B. T. dan Y. U. (2018). The Effect of Career Development, Training and Motivation on Employees performance of PT. AIR Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Kompetensi* (A. Offset, ed.). Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 459–470.
- Indrawati. (2018). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Lestari, A. N. dan R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kahatex Kabupaten Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi Vol.1 No.2 2021, Vol.1*, Hal: 82-

85.

- Locke, E. A. (2018). *The Nature and Causes of Job Satisfaction. Dalam the Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE Publications.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior*. (7th ed). Singapore: McGraw-Hill International.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence -Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Judge, T. A. (2016). *Human Resource Management* (14th ed). Stamford, CT: Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Judge, T. A. (2019). *Human Resources Management*. Boston: Cengage Learning.
- Nugrahaningrum, R. O., Triastity, R., & Sunarso. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI Surakarta (Survei pada Pegawai RRI Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3), 379–386.
- Ratnasari, S. L. (2016). Effect of Competence and Compensation To the Performance of Employees Quality Assurance Department Pt. Peb Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016*, (1), 424–434.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed). Essex: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Pearson Education.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education.
- Robbins, Stephen O., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. P. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Sudarmanto, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (AndiOffset, ed.). Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Kinerja: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (R. Press, ed.). Jakarta.
- Winardi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.

Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan & Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Vol 3.*